

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROHIBICIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 02/03/2026
		Código: SST-POL-002-V01
		Página 1 de 4

La Alta Gerencia de **INERLIFT S.A.S.** manifiesta su compromiso firme e inquebrantable con la creación de un ambiente laboral seguro, digno, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso sexual. INERLIFT S.A.S. rechaza de manera categórica toda conducta de naturaleza sexual no deseada que atente contra la dignidad humana, la libertad, la integridad física o emocional de sus trabajadores, contratistas, aprendices, practicantes o cualquier persona que tenga relación con la empresa. La presente política se fundamenta en la normatividad colombiana vigente, especialmente en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, el Código Penal Colombiano y la Ley 2466 de 2025, la cual fortalece las garantías del trabajo digno, la igualdad de oportunidades, la protección contra la discriminación y la erradicación de violencias en el entorno laboral.

1. Objetivo

- ✓ Establecer lineamientos claros para:
- ✓ Prevenir el acoso sexual en el entorno laboral.
- ✓ Prohibir expresamente este tipo de conductas.
- ✓ Establecer mecanismos confidenciales de denuncia.
- ✓ Garantizar la atención, investigación y sanción cuando corresponda.
- ✓ Proteger a la víctima contra cualquier tipo de represalia.
- ✓ Dar cumplimiento a los principios de trabajo digno y seguro reforzados por la Ley 2466 de 2025.

2. Alcance

Esta política aplica a:

- ✓ Todos los trabajadores de INERLIFT S.A.S.
- ✓ Directivos, jefes y mandos medios.
- ✓ Contratistas y subcontratistas.
- ✓ Practicantes y aprendices.
- ✓ Visitantes o terceros dentro de las instalaciones o en actividades relacionadas con la empresa.

3. Definición de Acoso Sexual Laboral

Se entiende por acoso sexual laboral cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, no deseado por la persona que lo recibe, que tenga como propósito o efecto: Intimidar, Humillar, Ofender, Generar un ambiente hostil, Condicionar decisiones laborales, Afectar la estabilidad, permanencia o condiciones de trabajo.

El acoso sexual puede provenir de: Un superior jerárquico, compañero de trabajo, subalterno y/o tercero relacionado con la empresa.

4. Conductas que Constituyen Acoso Sexual

De manera enunciativa y no limitativa: Comentarios, insinuaciones o bromas de contenido sexual, Propuestas sexuales explícitas o implícitas, Contacto físico no

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROHIBICIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 02/03/2026
		Código: SST-POL-002-V01
		Página 2 de 4

consentido, Miradas lascivas o gestos sugestivos, Envío de mensajes, imágenes o contenido sexual por medios digitales, Condicionar ascensos, estabilidad laboral o beneficios a favores sexuales, Amenazas o represalias por rechazar insinuaciones, Cualquier conducta que genere discriminación o trato desigual por razones de género.

5. Principios Rectores

Esta política se rige por los siguientes principios:

- ✓ Dignidad humana.
- ✓ Igualdad y no discriminación.
- ✓ Trabajo digno y decente.
- ✓ Confidencialidad.
- ✓ Debido proceso.
- ✓ Protección contra represalias.
- ✓ Presunción de buena fe.
- ✓ Enfoque diferencial y de género.
- ✓ Primacía de la realidad sobre formalidades.

6. Mecanismos de Prevención

INSERLIFT S.A.S. implementará:

- ✓ Jornadas de sensibilización sobre acoso sexual laboral.
- ✓ Capacitación periódica a directivos y trabajadores.
- ✓ Difusión permanente de la política.
- ✓ Inclusión del tema en el proceso de inducción y reinducción.
- ✓ Evaluación periódica del clima organizacional y factores de riesgo psicosocial.
- ✓ Seguimiento conforme a los lineamientos de protección del trabajo digno establecidos en la Ley 2466 de 2025.

7. Procedimiento para la presentación de quejas

- a) La persona que considere estar siendo víctima de acoso sexual podrá:
- b) Presentar queja ante el Comité de Convivencia Laboral.
- c) Informar al área de Talento Humano.
- d) Radicar comunicación escrita o digital confidencial.
- e) Garantías del procedimiento:
- f) Confidencialidad absoluta.
- g) Protección contra represalias.
- h) Trámite imparcial.
- i) Registro documental reservado.
- j) Aplicación del debido proceso.
- k) Protección reforzada a la estabilidad laboral cuando la víctima se encuentre en condición de vulnerabilidad.
- l) Si la conducta reviste carácter penal, la empresa orientará a la víctima sobre la posibilidad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROHIBICIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 02/03/2026
		Código: SST-POL-002-V01
		Página 3 de 4

8. Medidas de Protección

Durante la investigación, la empresa podrá adoptar medidas preventivas como:

- ✓ Cambio temporal de área.
- ✓ Ajuste de horarios.
- ✓ Separación provisional de las partes.
- ✓ Trabajo remoto temporal si aplica.
- ✓ Acompañamiento psicosocial.

9. Sanciones

Las conductas comprobadas de acoso sexual podrán dar lugar a:

- ✓ Llamado de atención escrito.
- ✓ Suspensión disciplinaria.
- ✓ Terminación del contrato con justa causa.
- ✓ Denuncia ante autoridades competentes cuando la conducta constituya delito.
- ✓ Las sanciones se aplicarán conforme al Reglamento Interno de Trabajo y a la normatividad vigente.

10. Prohibición de Represalias

Se prohíbe cualquier forma de represalia contra quien:

- ✓ Presente una queja.
- ✓ Sirva como testigo.
- ✓ Colabore en una investigación.
- ✓ Cualquier represalia será considerada falta grave y podrá generar sanciones disciplinarias adicionales.

11. Marco Normativo

La presente política se fundamenta en la legislación colombiana vigente en materia de prevención del acoso laboral, violencias y discriminación en el entorno laboral, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, el Código Penal Colombiano y la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral – Trabajo Digno y Protección contra Violencias y Discriminación), así como en las demás normas, decretos y disposiciones que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROHIBICIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 02/03/2026
		Código: SST-POL-002-V01
		Página 4 de 4

12. Vigencia

La presente política entra en vigor a partir de la fecha de su aprobación por la Alta Dirección y su respectiva socialización interna. Hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de **INSERLIFT S.A.S.**, y será de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas que desarrollen actividades para la organización.

“Comuníquese, publíquese y cúmplase.”



VERÓNICA ISABEL GUTIÉRREZ LANCHERO
Representante legal
INSERLIFT S.A.S.

Preparado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Mónica García, Líder de gestión humana	Emily Franco, profesional HSE	Veronica gutierrez, Gerente.

Control de Cambios

Fecha	Descripción	Solicitante
03/02/2026	Emisión Inicial	Líder de gestión humana
03/03/2026	Actualización del marco normativo y ajuste de redacción en el apartado de vigencia	Profesional HSE